

***L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance
del Comune di Candiana***

Visto l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (da ora decreto 150/2009) in tema *Sistema di misurazione e valutazione della performance* a norma del quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e, a tal fine, adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

visto l'articolo 7, comma 2-bis, del decreto 150/2009, secondo cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del Sistema e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

visto l'articolo 14 del decreto 150/2009 che definisce i compiti dell'Organismo indipendente di valutazione della performance;

preso atto della mail in data 31 gennaio 2019, con cui il Segretario comunale dott. Ersilio Reffo, ha trasmesso il documento definitivo relativo all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Candiana;

considerato che occorre approvare con urgenza tale aggiornamento al fine di assicurare la conformità del Sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Candiana rispetto al decreto 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, e renderlo così operativo dal prossimo ciclo della performance 2019/2021;

considerato altresì che l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance è in via di approvazione nelle more dell'approvazione definitiva del contratto collettivo nazionale di lavoro 2018-2020 del comparto Funzioni Locali;

esaminata la documentazione trasmessa e verificate in particolare:

- ✓ *rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, la declinazione della dimensione temporale, la descrizione delle fasi del ciclo di*

valutazione e dei ruoli attribuiti ai soggetti coinvolti, la previsione di un adeguato sistema di obiettivi e indicatori e di strumenti organizzativi per consentire ai cittadini e agli utenti dei servizi di partecipare alla valutazione della performance dell'Ente, nonché l'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio;

- ✓ *rispetto alla valutazione della performance individuale*, la metodologia proposta, le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e la previsione di un adeguato sistema premiante e di meccanismi atti a differenziare le valutazioni;

richiamate le precedenti interlocuzioni istruttorie relative all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance intercorse tra l'Organismo indipendente di valutazione della performance e i referenti dell'Ente;

ravvisata la necessità di assicurare, anche per quanto riguarda i dirigenti, un processo di valutazione che:

- ✓ si fondi sul principio in base al quale occorre valutare conoscendo l'operato e il lavoro del valutato; e che
- ✓ comunque garantisca al valutato adeguate forme di partecipazione e contraddittorio.

Tutto ciò premesso e considerato

esprime parere favorevole

in merito all'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019, con le seguenti raccomandazioni:

- prevedere che la valutazione del Segretario generale e del Direttore generale (se nominato) avvenga entro il 30 giugno, in modo da tener conto sia del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati sia della Relazione sulla performance e consuntivo PEG approvato dalla Giunta;
- prevedere che la proposta di valutazione dei Dirigenti di Area sia fatta dall'OIV al Sindaco avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati e della valutazione di prima istanza del Direttore (se nominato) o del Segretario Generale riguardo a competenze e comportamenti agiti;

- assicurare ai dirigenti, compresi quelli di vertice, un adeguato contraddittorio nel processo di valutazione della performance individuale;
- prevedere che l'OIV fornisca, se richiesto dal Sindaco oppure dal Segretario Comunale, supporto metodologico per la valutazione dei dipendenti in termini di congruenza con la metodologia generale.

Nell'ottica di una maggiore intellegibilità delle raccomandazioni proposte, si restituisce il testo all'esame nel quale, in modalità revisione e con spirito collaborativo, sono riportate delle ipotesi modificative finalizzate a recepire il presente parere.

Al fine di supportare l'Ente nell'introduzione di ulteriori modifiche migliorative al Sistema di misurazione e valutazione delle performance, si fa espressa riserva di formulare ai vertici dell'Ente ulteriori proposte e raccomandazioni ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), in sede di validazione della Relazione sulla performance.

Data, 1 febbraio 2019

F.to digitalmente Dr.ssa
Paola Carraro
